

# Weiterbildung aktuell

Bildung  
Wissenschaft  
Forschung

## Erste Hürde geschafft – Argumente für einen Branchentarifvertrag

Nach 18-monatigen Verhandlungen haben sich die Zweckgemeinschaft des Bildungsverbandes BBB und die Gewerkschaften ver.di und GEW auf einen Tarifvertrag über Mindeststandards in der Weiterbildungsbranche geeinigt. Dieser Branchentarifvertrag (BTV) regelt das Einstiegsgehalt für Verwaltungskräfte und pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Arbeitszeit und den Urlaub. Er ist damit die erste flächentarifliche Regelung in der Branche. Sein In-Kraft-Treten hängt allerdings davon ab, dass er von der zuständigen Stelle rechtswirksam für allgemeinverbindlich im Sinne von § 5 Tarifvertragsgesetz erklärt wird. Entsprechendes gilt aufgrund einer anderen Regelung mit gleicher Wirkung, z. B. durch Aufnahme als Mindestlohn-

tarifvertrag in das Entsendegesetz durch den Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung. Von daher brauchen wir in den nächsten Monaten noch tatkräftige Unterstützung für eine gesetzliche Regelung von tariflichen Mindestlöhnen und Aufnahme der Branche Weiterbildung in den Katalog der Tarifverträge, die durch eine entsprechende Änderung des Entsendegesetzes als Mindeststandards gesetzt werden.

### Warum ein Branchentarifvertrag?

Die Branche Weiterbildung wird von Öffentlichen Auftraggebern wie der Bundesagentur für Arbeit oder Gebietskörperschaften wie Bundesländern und Gemeinden maßgeblich beeinflusst. Der

Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes (früher BAT, jetzt TV ÖD) hat in der Branche aber schon lange keine strukturierende und gestaltende Wirkung mehr. Einzelne Unternehmen wenden ihn zwar noch an, aber in der Fläche sind die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen weit davon entfernt. Einige große und mittlere Träger haben Haustarifverträge mit Mantel- und Entgeltbestimmungen, andere haben nur Manteltarifverträge und viele haben gar keine kollektivrechtlichen Regelungen. Hier wird einzelvertraglich geregelt, was der „Markt“ hergibt.

Im Zuge der Hartz-Gesetzgebung hat die neue Geschäftspolitik der Bundesagentur für Arbeit bei den Maßnahmen, die bundesweit ausgeschrieben werden (Trainings- und Jugendmaßnahmen) zu starken Preiseinbrüchen geführt. Da die



Bildung, Wissenschaft  
und Forschung

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft

Personalkosten zwischen 55 bis 75 % der Kosten der Weiterbildungsträger ausmachen, schlagen diese Preissenkungen unmittelbar auf die Entlohnung durch. Die Einstiegsgehälter waren in den letzten Jahren in den alten Bundesländern oftmals auf 1.500 – 1.800 Euro, in den neuen Bundesländern auf 1.300 – 1.600 Euro gesunken. Dort gab es auch einzelne Fälle von 1.100 Euro Monatsgehalt für einen Bildungsbegleiter in der Berufsvorbereitung (bei 40 Stunden Arbeitszeit).

Ab Mitte 2005 gab es gemeinsame Gespräche zwischen den Gewerkschaften ver.di und GEW und dem Arbeitgeberverband BBB mit der Bundesagentur für Arbeit. Es sollte der Versuch unternommen werden, im Rahmen des Vergaberechts Regelungen zu finden, die den Dumping-Wettbewerb in der Branche Weiterbildung beenden. Die starre Haltung der Bundesagentur führte Ende 2005 zum Scheitern der Gespräche.

Ein Flächentarifvertrag – zumal allgemein verbindlich – ist das einzige gewerkschaftliche Mittel gegen weiteres Lohndumping und für die Stabilisierung der Gehälter.

## Warum nur ein Einstiegsgehalt?

Mitte 2005 sind wir mit dem Ziel angetreten, einen umfassenden Tarifvertrag für die Weiterbildung abzuschließen. Die Verhandlungen gestalteten sich sehr schwierig, da die Arbeitgeber immer auch das Ziel verfolgten, ihre derzeitigen Haustarifverträge schnell los zu werden.

Erst die politische Diskussion über den Mindestlohn brachte wieder Dynamik in die Verhandlungen und führte zum Tarifabschluss.

Die aktuelle Diskussion über den Mindestlohn, wie sie derzeit in der großen Koalition geführt wird, knüpft an die Regelungen im Entsendegesetz an, nach dem beispielsweise Teile des Tarifvertrages der Bauwirtschaft als Mindest-

standards bundesweit gesetzt werden. Das Entsendegesetz regelt nur den Einstiegslohn, die Arbeitszeit und den Urlaub. Der ver.di-Vorsitzende Frank Bsirske setzt sich beim Bundesarbeitsminister Franz Müntefering dafür ein, dass auch die Weiterbildung mit diesem Tarifvertrag in die gesetzliche Mindestlohnregelung nach Entsendegesetz fällt.

## Warum Unterschied Ost-West?

Zu Beginn der Verhandlungen im Jahr 2005 boten die Arbeitgeber 1.690 Euro Einstiegsgehalt für pädagogisches Personal. Erst im Dezember 2005 kam es beim Internationalen Bund für Sozialarbeit (IB, mit insgesamt rund 6.000 ArbeitnehmerInnen, davon rund 3.000 in der Aus- und Weiterbildung), zu einem Tarifabschluss. In diesem Haustarifvertrag wurden als Einstiegsgehälter 2.076 Euro im Westen und 1.847 Euro im Osten fixiert.

Um die Verhandlungen voranzubringen und den IB dazu zu bewegen, der Zweckgemeinschaft des BBB beizutreten, hatte die Tarifkommission seinerzeit entschieden, das Verhandlungsergebnis beim IB zum Ausgangspunkt für die Branchenverhandlungen zu machen. Diese Strategie führte zum Erfolg, allerdings zu Lasten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den neuen Bundesländern. Es bleibt daher Ziel weiterer Branchenverhandlungen, hier klare und schnelle Angleichungsschritte durchzusetzen.

## Wird mein Gehalt jetzt abgesenkt?

Bestehende Haustarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder individuelle Arbeitsverträge gehen, sofern sie bessere Regelungen enthalten (Günstigkeitsprinzip), dem Branchentarifvertrag vor. Durch die Kollisionsklausel im § 2 des BTV gilt dies auch für den Fall der Kündigung eines Haustarifvertrags für die zum Zeitpunkt

der Kündigung bereits Beschäftigten (Nachwirkung). Bei diesen Beschäftigten kann es zu keiner Gehaltsabsenkung kommen. In diesem Punkt haben sich die gewerkschaftlichen Vorstellungen weitgehend durchgesetzt.

## Müssen wir jetzt mehr Stunden arbeiten?

Auch hier gilt das vorher Gesagte. Wenn in einem Haustarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einem Arbeitsvertrag eine geringere Arbeitszeit vereinbart ist, gilt diese.

Die Zahl 39 Wochenstunden wird allerdings von der Bundesagentur beispielsweise in den Leistungsbeschreibungen (Verdingungsunterlagen) für die Erstausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) vorgegeben. Arbeitszeitkonten oder andere Regelungen der Arbeitszeitflexibilisierung können die durchschnittliche geringere Arbeitszeit (z.B. 37,5 Stunden) absichern.

## Was ist mit zusätzlichen freien Tagen?

Auch hier gilt das Günstigkeitsprinzip, das Besserstellungen ermöglicht. Wird allerdings der Haustarifvertrag gekündigt, wirkt er nur für die zum Zeitpunkt der Kündigung bereits Beschäftigten nach. Für alle Neueingestellten gilt nach Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit der Branchentarifvertrag unmittelbar und zwingend. Er kann also auch nicht durch individuelle Arbeitsverträge unterschritten werden.

## Werden Haustarife jetzt nicht mehr verhandelt?

Ob und wie ein Haustarifvertrag verhandelt wird, hängt von der „Verhandlungsmacht“ der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, also dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad und der Aktionsbereitschaft ab. Natürlich spielen auch die wirtschaftlichen Bedingungen der Branche eine Rolle. Wenn für das Einstiegsgehalt in bestimmten Regionen kein Personal kommt, hat auch der Arbeitgeber ein Interesse an weitergehenden Regelungen.

Die Tarifvertragsparteien haben in einer Protokollnotiz erklärt, dass sie Verhandlungen einzelner Unternehmen zu Haustarifverträgen nicht blockieren wollen. Allerdings können die Regelungen des BTV nicht unterschritten werden.

## Wird Lohnstagnation zementiert?

Die Einstiegsgehälter des Branchentarifvertrags für das pädagogische Personal finden sich im neuen Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (TV ÖD, Gruppe 9, Stufe 1) – ein akzeptables Niveau für die Weiterbildungsbranche. Wir haben mit den Arbeitgebern nach In-Kraft-Treten des Branchentarifvertrages Verhandlungen über einen Entgelttarif mit weiteren Entgeltgruppen, Aufstiegsstufen und konkreten Angleichungsschritten für die Beschäftigten Ost sowie über Weiterbildungsansprüche vereinbart. Dazu muss die Branche Weiterbildung eine Tarifbewegung für einen Flächentarifvertrag entwickeln, um unsere Verhandlungsposition zu verbessern.

Die derzeitige Lohnstagnation wird allerdings auch sehr stark von außen bestimmt. Auch die Bundesagentur für Arbeit hat mit ihrer Vergabepolitik den Druck auf die Gehälter erhöht. In der Berufsvorbereitung oder Erstausbildung sind die Preise im Schnitt auf 70 % jener von 2003 gesunken. Insofern ist der Branchentarifvertrag eine Auffanglinie, die ein weiteres Sinken der Preise verhindern soll. In einzelnen Regionalen Einkaufszentren (REZ) müssten die Preise sogar angehoben werden. Deshalb erhöht der Branchentarifvertrag mittelfristig den Spielraum für Lohnverhandlungen mit den Arbeitgebern. Das Argument der Dumping-Konkurrenz zieht nicht mehr, wenn die Gehälter der Branche allgemein verbindlich sind.

## Ab wann bekomme ich mehr Geld?

Der Branchentarifvertrag gilt erst nach der Allgemeinverbindlichkeitserklärung – als Mindeststandard für alle in der Weiterbildungsbranche.

Für Einzelne kann es allerdings bezüglich der Bezahlung Übergangsfristen geben. Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die in Maßnahmen (z.B. Erstausbildung oder Berufsvorbereitung) beschäftigt sind, in denen die Maßnahmepreise eine Erhöhung der Gehälter nicht erlauben, bliebe es erst einmal bei den niedrigeren Gehältern. Die Arbeitgeber müssen dann allerdings mit der Bundesagentur nachverhandeln, um die Preise anzupassen. Gelingt dies dem Arbeitgeberverband nicht, gelten für 12 Monate die alten, niedrigeren Gehälter. Will der Arbeitgeber im Einzelfall darüber hinaus die niedrigere Bezahlung beibe-

halten, muss er dem Arbeitnehmer und dem Betriebsrat nachweisen, dass die Erträge für Gehälter nach BTV nicht ausreichen. Dazu muss er Unterlagen wie die Maßnahmekalkulation und den Maßnahmepreis vorlegen.

An diesem Punkt haben sich die Arbeitgeber mit der Argumentation durchgesetzt, dass einzelne Unternehmen ansonsten in gravierende wirtschaftlichen Schwierigkeiten kommen könnten.

## Gilt der Tarifvertrag auch für Honorarkräfte?

Leider ist es nicht gelungen, die Honorarkräfte in den Geltungsbereich des Tarifvertrages aufzunehmen. Die Arbeitgeber haben dies strikt abgelehnt. Und da der Branchentarifvertrag auch die Unterstützung der Arbeitgeber im politischen Raum braucht, um allgemein verbindlich erklärt zu werden, haben wir nur die Regelungsgegenstände verhandelt, die Konsens waren.

Honorarbeschäftigte finden heute in ver.di verschiedene Angebote wie Rechts- oder Telefonberatung („mediafon“) oder Übersichten über Honorarsätze. Sie können sich in ver.di organisieren. Vor allem in Nordrhein-Westfalen, Hamburg und Berlin-Brandenburg gibt es Angebote, sich als Honorarkräfte in ver.di zu vernetzen und zu engagieren.

Es ist Aufgabe zukünftiger Verhandlungen, entweder die Honorarkräfte in den Geltungsbereich des Tarifvertrages aufzunehmen oder einen eigenständigen Tarifvertrag für Honorarkräfte zu verhandeln. ●

Zusammengestellt: Ulrich Kreutzberg

[www.biwifo.verdi.de](http://www.biwifo.verdi.de)  
[www.netzwerk-weiterbildung.info](http://www.netzwerk-weiterbildung.info)

Bildung  
Wissenschaft  
Forschung

# Tarifvertrag

Zwischen der

**Zweckgemeinschaft von Mitgliedsunternehmen des Bundesverband der Träger der beruflichen Bildung (Bildungsverband) e. V. im Sinne von § 2 (2) Satzung-Bildungsverband Alter Teichweg 19, 22081 Hamburg**

einerseits sowie der

**Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) – Bundesverwaltung Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin**

und der

**Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) – Hauptvorstand Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt/Main**

andererseits wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

## § 1 – Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

- 1) räumlich im gesamten Gebiet der Bundesrepublik Deutschland sowie
- 2) sachlich für Träger von Maßnahmen und Lehrgängen im Bereich der außerbetrieblichen Qualifizierung und der sozialen Integration sowie der damit verbundenen Dienstleistungen sowie
- 3) persönlich für alle Arbeitnehmer/innen im Sinne des § 5 BetrVG mit folgenden Ausnahmen:
  - a) Auszubildende, Umschüler/innen sowie Praktikanten/innen in außerbetrieblichen Maßnahmen;

- b) Beschäftigte, die im Sinne des Sozialversicherungsrechts selbstständig oder als arbeitnehmerähnliche Selbstständige tätig sind (sog. Honorarkräfte)
- c) leitende Angestellte im Sinne von § 5 BetrVG
- d) Arbeitnehmer/innen, die Beamten gleichgestellt sind
- e) Arbeitnehmer/innen, soweit und solange die arbeitsvertragliche Gestaltung und/oder die Vergütung durch Drittmittelgeber<sup>1)</sup> vorgegeben ist
- f) Arbeitnehmer/innen, die nach den Vorschriften des SGB gefördert, und zum Zweck ihrer Aus-, Weiter- und Fortbildung bzw. Integration beschäftigt werden.

<sup>1)</sup> Dies sind vor allem die Europäische Union, der Bund, die Bundesländer oder Kommunen

## § 2 – Kollisionsklausel zur Besitzstandswahrung

1. Dieser Tarifvertrag regelt ausschließlich die Anfangsvergütung (monatliches Mindestentgelt), die Wochenarbeitszeit und den jährlichen Urlaubsanspruch. Für andere Regelungsgegenstände ist die Vereinbarung eines tariflichen Anspruchs aus diesem Tarifvertrag ausdrücklich nicht gewollt.
2. Die nachstehenden Regelungen dienen ausschließlich dem Zweck der Wahrung bisheriger Besitzstände aus bisherigen Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und/oder Arbeitsverträgen.
  - a) Haustarifvertragliche Regelungen, die für Arbeitnehmer/innen, welche von diesem Tarifvertrag erfasst werden, in den in §§ 3 bis 5 geregelten Bereichen günstigere Regelungen begründen, gehen diesem Tarifvertrag vor.

- b) Dieser Tarifvertrag wirkt für Beschäftigte, die zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens einer Kündigung eines Haustarifvertrages bereits beschäftigt sind, im Sinne des § 4 Absatz 5 TVG weder als ersetzende Regelung für die ausdrücklich nicht geregelten Gegenstände noch gegenüber günstigeren haustarifvertraglichen Regelungen im Sinne von § 2 Absatz 2a des Tarifvertrags.
- c) In Betriebsvereinbarungen oder Gesamtzusagen geregelte günstigere Regelungen bleiben ausdrücklich bestehen. Sie werden durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.
- d) § 2 Absatz 2c gilt entsprechend für in Arbeitsverträgen geregelte günstigere Regelungen.

## § 3 – Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt durchschnittlich 39 Zeitstunden wöchentlich; Pausen zählen nicht zur Arbeitszeit.

## § 4 – Entgelt

1. Die monatliche Anfangsvergütung (brutto) beträgt mindestens
  - 1a. für Mitarbeiter/innen in der Verwaltung:
    - 1.809,33 € (Westdeutschland einschließlich Berlin)
    - 1.610,84 € (Ostdeutschland)
  - 1b. für pädagogische Mitarbeiter/innen:
    - 2.076,06 € (Westdeutschland einschließlich Berlin)
    - 1.847,69 € (Ostdeutschland)
2. Mitarbeiter/innen in der Verwaltung sind mit Sachbearbeitungsaufgaben betraut, die in der Regel einen kaufmännischen Berufsabschluss erfordern.

3. Pädagogische Mitarbeiter/innen sind mit der Aus- und Weiterbildung, Vermittlung oder Betreuung von Teilnehmern/innen betraut.
4. Die Vergütung ist bargeldlos spätestens zum letzten Werktag des Monats auf ein von dem/der Arbeitnehmer/in benanntes Konto zu überweisen.
5. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen erhalten einen dem Verhältnis der individuellen zur regelmäßigen Arbeitszeit entsprechenden Anteil der Entgelte gemäß § 4.1.

## § 5 – Urlaub

Die Arbeitnehmer/innen haben unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes Anspruch auf Jahresurlaub; Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Unter Zugrundelegung einer 5-Tage-Woche beträgt der Urlaubsanspruch 30 Arbeitstage; der volle Urlaubsanspruch entsteht erstmalig nach einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis von sechs Monaten.

## § 6 – Inkrafttreten

1. Dieser Tarifvertrag tritt in Kraft, sobald er von der zuständigen Stelle rechtswirksam für allgemeinverbindlich im Sinne von § 5 TVG erklärt wurde; Entsprechendes gilt aufgrund einer anderen Regelung mit gleicher Wirkung.
2. Die Kündigung dieses Tarifvertrages ist frühestens 24 Monate nach In-Kraft-Treten gemäß § 6.1. möglich. Die Kündigungsfrist beträgt 6 Monate zum Monatsende.

## § 7 – Salvatorische Klausel

Sollten Bestimmungen dieses Tarifvertrages oder eine künftig aufgenommene Bestimmung ganz oder teilweise nicht rechtswirksam oder nicht durchführbar sein oder ihre Rechtswirksamkeit später verlieren, so wird hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Die Tarifvertragsparteien werden in diesem Fall eine Vertragsanpassung an das ursprünglich Gewollte anstreben.

### Protokollnotizen zum Branchentarif Weiterbildung vom 19. 02. 2007

1. Die Parteien sind sich darüber einig, dass dieser Tarifvertrag und die weiteren Verhandlungen zu Folgetarifverträgen den Abschluss bilateraler Haustarifverträge und Betriebsvereinbarungen bis zu einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung nicht verhindern; entsprechende Behinderungen werden von keiner Seite ausgeübt.
2. Die Parteien beabsichtigen nicht, bis zur Allgemeinverbindlichkeitserklärung für den vorliegenden Tarifvertrag in bilateralen Verhandlungen der jeweils anderen Seite Regelungen aus diesem Tarifvertrag vorzuhalten.
3. Spätestens nach In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages nehmen die Parteien Verhandlungen zu einem Mantel- und Entgelttarifvertrag (mit einer Ost-West-Angleichung), sowie zu einem Qualifizierungs-Tarifvertrag auf, in dem auch Anrechnungen von Urlaubstagen auf Qualifizierungsansprüche enthalten sein können. Diese Verhandlungen sollen binnen maximal neun Monaten zum Abschluss geführt werden.

4. Die Entgeltregelung nach § 4 tritt für Arbeitnehmer/innen, die zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Tarifvertrages überwiegend in Maßnahmen beschäftigt sind, die zu niedrigeren Personalkosten verbindlich vereinbart<sup>1)</sup> worden sind, erst ab dem Zeitpunkt in Kraft, zu dem durch Nachverhandlungen mit Auftraggebern die diesem Tarifvertrag zugrunde liegenden Personalentgelte realisiert werden können, spätestens jedoch 12 Monate nach In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages. Weist der Arbeitgeber dem betroffenen Beschäftigten und dem Betriebsrat durch Vorlage entsprechender Unterlagen (vor allem Zuwendungsbescheid bzw. Maßnahmevertrag) nach, dass er hinsichtlich der in Satz 1 genannten Maßnahmen länger vertraglich gebunden ist, so verlängert sich die 12 Monatsfrist entsprechend bis zum Ende der Vertragsbindung.

<sup>1)</sup> Der Vereinbarung steht der Zuschlag im Rahmen eines Ausschreibungsverfahrens gleich.

Hannover, den 16.03.2007

*Edgar Schramm*

**Zweckgemeinschaft von Mitgliedsunternehmen des Bundesverband der Träger der beruflichen Bildung (Bildungsverband) e. V.**

*Frank Bsirske*

*Petra Gerstenkorn*

**Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) – Bundesverwaltung**

Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

*Ulrich Thöne*

*Ilse Schaad*

**Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) – Hauptvorstand**

Reifenberger Str. 21,  
60489 Frankfurt/Main

### Ich möchte Mitglied werden ab:

\_\_\_\_\_  
Monat/Jahr

### Persönliche Daten:

\_\_\_\_\_  
Name

\_\_\_\_\_  
Vorname/Titel

\_\_\_\_\_  
Straße/Hausnr.

\_\_\_\_\_  
PLZ                      Wohnort

\_\_\_\_\_  
Geburtsdatum

\_\_\_\_\_  
Telefon

\_\_\_\_\_  
E-Mail

\_\_\_\_\_  
Staatsangehörigkeit

Geschlecht     weiblich     männlich

### Beschäftigungsdaten

Arbeiter/in                       Angestellte/r

Beamter/in                       DO-Angestellte/r

Selbstständige/r               freie/r Mitarbeiter/in

Vollzeit

Teilzeit \_\_\_\_\_ Anzahl Wochenstd.

Erwerbslos

Wehr-/Zivildienst bis \_\_\_\_\_

Azubi-Volontär/in-  
Referendar/in bis \_\_\_\_\_

Schüler/in-Student/in bis  
(ohne Arbeitseinkommen) \_\_\_\_\_

Praktikant/in bis \_\_\_\_\_

Altersteilzeit bis \_\_\_\_\_

Sonstiges \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Bin/war beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale)

\_\_\_\_\_  
Straße/Hausnummer im Betrieb

\_\_\_\_\_  
PLZ                      Ort

\_\_\_\_\_  
Personalnummer im Betrieb

\_\_\_\_\_  
Branche

\_\_\_\_\_  
ausgeübte Tätigkeit

ich bin Meister/in-Techniker/in-Ingenieur/in

Ich war Mitglied der Gewerkschaft: \_\_\_\_\_

von: \_\_\_\_\_ bis: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Monat/Jahr

\_\_\_\_\_  
Monat/Jahr

### Einzugsermächtigung:

Ich bevollmächtige die ver.di, den satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lastschriftinzugsverfahren

zur Monatsmitte                       zum Monatsende

monatlich     halbjährlich     vierteljährlich     jährlich

oder im Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren\* monatlich bei meinem Arbeitgeber einzuziehen. \*(nur möglich in ausgewählten Unternehmen)

\_\_\_\_\_  
Name des Geldinstituts/Filiale (Ort)

\_\_\_\_\_  
Bankleitzahl    Kontonummer

\_\_\_\_\_  
Name Kontoinhaber/in (Bitte in Druckbuchstaben)

\_\_\_\_\_  
Datum/Unterschrift Kontoinhaber/in

\_\_\_\_\_  
Tarifvertrag

\_\_\_\_\_  
Tarifl. Lohn- oder Gehaltsgruppe bzw. Besoldungsgruppe

\_\_\_\_\_  
Tätigkeits-/Berufsjahr, Lebensalterstufe

regelmäßiger monatlicher

Bruttoverdienst    Euro \_\_\_\_\_

**Monatsbeitrag:** Euro \_\_\_\_\_

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1% des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes. Für Rentner/innen, Pensionär/innen, Vorruheständler/innen, Krankengeldbezieher/innen und Erwerbslose beträgt der Monatsbeitrag 0,5% des regelmäßigen Bruttoeinkommens. Der Mindestbeitrag beträgt € 2,50 monatlich. Für Hausfrauen/Hausmänner, Schüler/innen, Studierende, Wehr-, Zivildienstleistende, Erziehungsgeldempfänger/innen und Sozialhilfeempfänger/innen beträgt der Beitrag € 2,50 monatlich. Jedem Mitglied steht es frei, höhere Beiträge zu zahlen.

**Datenschutz**  
Ich erkläre mich gemäß § 4a Abs. 1 und 3 BDSG einverstanden, dass meine mein Beschäftigungs- und Mitgliedschaftsverhältnis betreffenden Daten, deren Änderungen und Ergänzungen, im Rahmen der Zweckbestimmung meiner Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Wahrnehmung gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden.  
Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.

\_\_\_\_\_  
Datum/Unterschrift

### Werber/in:

\_\_\_\_\_  
Name

\_\_\_\_\_  
Vorname

\_\_\_\_\_  
Telefon

\_\_\_\_\_  
Mitgliedsnummer